

Octobre/N°118

## LES SALARIÉS AUSSI SONT SOUMIS À UNE OBLIGATION DE SÉCURITÉ

« *Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail*<sup>1</sup> ».

C'est sur la base de cette disposition qu'un cadre, directeur d'un site, s'est fait licencier pour faute grave pour avoir, lors d'un chantier, ordonné à ses salariés de démonter des racks situés à environ 5 mètres de hauteur en les escaladant, sans aucun moyen matériel susceptible de garantir leur sécurité.

Pour se défendre, ce cadre invoquait les injonctions reçues de son supérieur hiérarchique. La Cour de cassation ne retient cependant pas cet argument compte tenu des fonctions importantes, de direction et d'encadrement, occupées par le salarié. En effet, selon la Cour de cassation, ce salarié était tenu en vertu de son contrat de travail de faire appliquer les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité. Le salarié avait donc commis un manquement rendant impossible son maintien dans l'entreprise et justifiant un licenciement disciplinaire pour faute grave. En matière de sécurité, la Cour de cassation apprécie donc la gravité de la faute en fonction du poste occupé par le salarié et se montre d'une plus grande sévérité vis-à-vis de ce salarié, responsable du site et ayant des fonctions d'encadrement.

Si l'employeur est titulaire d'une obligation de sécurité, cet arrêt nous rappelle que **les salariés aussi doivent veiller à leur sécurité ainsi qu'à celle de leurs collègues**. Toutefois, il ne s'agit que d'une **obligation de moyens** dont la mise en cause suppose que soit établie une faute commise par le salarié. En effet, contrairement à l'obligation de résultat qui pèse sur l'employeur et qui l'oblige à atteindre un résultat déterminé (la sécurité des salariés), l'obligation de moyens impose au débiteur de tout mettre en œuvre pour y parvenir, sans considération du résultat. Une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave peut donc être prise à l'encontre d'un salarié, seulement s'il

<sup>1</sup> Art. L. 4122-1 du Code du travail

manque à des prescriptions impératives en matière de sécurité ou à des règles élémentaires de prudence.

Dans le même sens, d'autres salariés ont pu être licenciés pour faute grave suite à un manquement à leur obligation de sécurité. La Cour de cassation a par exemple validé le licenciement pour faute grave d'un chef de chantier qui refusait de porter le casque de sécurité obligatoire<sup>2</sup>, d'un salarié surpris en train de fumer dans les locaux de l'entreprise<sup>3</sup>, ou encore d'un responsable de magasin qui n'avait pas pris les mesures nécessaires pour remplacer un escabeau cassé dont l'utilisation constituait un danger pour le personnel<sup>4</sup>.

La CFTC Cadres vous rappelle que si les risques liés à l'activité relèvent au premier chef de la responsabilité de l'employeur, l'article L. 4122-1 du Code du travail instaure également une véritable obligation pesant sur tous les salariés et visant à les responsabiliser afin d'assurer une protection toujours plus effective de leur santé et de leur sécurité. Les cadres doivent être particulièrement vigilants sur ces questions car l'obligation de sécurité pesant sur les salariés est appréciée *in concreto*, c'est à dire en fonction de leur formation et de leurs responsabilités.

Cass. Soc. 7 octobre 2015, n°04-40.625

## LIBERTÉ D'EXPRESSION ET CLAUSE DE DISCRETION

Dans une récente affaire, la Cour de cassation a dû trancher le cas d'un salarié, cadre dirigeant, licencié pour faute grave.

Ce directeur de territoire a, lors du renouvellement du conseil d'administration, ouvertement critiqué le Président en place ainsi que le Directeur Général en mettant en cause leurs compétences, en évoquant des « conneries », des « bourdes énormes » et en manifestant sa préférence pour un candidat concurrent.

<sup>2</sup> Cass. Soc. 23 mars 2005 n° 03-42.404

<sup>3</sup> Cass. Soc. 1<sup>er</sup> juillet 2008 n°06-46.421

<sup>4</sup> Cass. Soc. 6 juin 2007 n° 05-45.984

Devant la Cour de cassation, ce cadre invoque pour se défendre, la liberté d'expression. Celle-ci ne peut subir de restrictions que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché<sup>5</sup>. Son pourvoi va cependant être rejeté par les Sages. En effet, **la clause de discrétion contenue dans le contrat de travail de ce cadre dirigeant lui imposait de conserver la discrétion la plus absolue** sur l'ensemble des renseignements qu'il pourrait recueillir à l'occasion de ses fonctions. Ainsi son attitude constitue un manquement à son obligation contractuelle de discrétion et justifie son licenciement.

**Si la liberté d'expression au travail est la règle, celle-ci ne doit pas dégénérer en abus. Les propos diffamatoires ou injurieux constituent toujours un abus à la liberté d'expression, tout comme des propos violents, excessifs ou vexatoires.**

La critique de l'entreprise ou de sa direction est toujours possible, mais elle doit se concilier avec l'obligation de loyauté qui impose de ne pas tenir des propos préjudiciables envers son employeur ou son entreprise, particulièrement en présence d'une clause de discrétion ou de confidentialité. La CFTC Cadres vous recommande donc d'être toujours mesuré dans vos propos. En effet, comme en l'espèce, le non-respect d'une clause de discrétion est passible de sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. La faute est alors appréciée en fonction des circonstances de fait et notamment des responsabilités du salarié et des informations qu'il détient. *De facto*, un cadre sera donc jugé plus sévèrement.

*Cass. Soc. 16 septembre 2015 n° 13-26.949*

## INFORMEZ VOTRE EMPLOYEUR DE VOTRE STATUT PROTECTEUR

**Lorsqu'un salarié est titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise, il doit, pour se prévaloir du statut protecteur qui y est attaché, en informer son employeur.**

Ce principe a été rappelé par la Cour de cassation à propos d'une salariée également conseiller prud'homal. Celle-ci sollicitait l'annulation de sa rupture conventionnelle car son employeur n'avait pas demandé l'autorisation de l'inspection du travail.

Pour la Chambre sociale, la salariée ne pouvait se prévaloir de la protection attachée à son mandat de conseiller prud'homme car elle n'avait pas informé son employeur du renouvellement de son mandat. En effet, si l'employeur avait eu connaissance du mandat initial de la salariée, celle-ci ne l'avait pas averti de son renouvellement intervenu en 2008 et ne l'avait pas non plus évoqué lors de la négociation

<sup>5</sup> Art. L. 1121-1 du Code du travail

de la rupture conventionnelle. **Ne pouvant démontrer qu'elle a avisé son employeur de son statut protecteur, elle ne peut s'en prévaloir.** La CFTC Cadres vous rappelle que pour bénéficier de votre statut protecteur, vous devez informer votre employeur de vos mandats extérieurs, au plus tard au moment de la rupture.

*Cass. Soc. 30 septembre 2015 n° 14-17.748*

## ELECTIONS PROFESSIONNELLES : HALTE AUX IRREGULARITES !

Par un arrêt récent, la Cour de cassation rappelle que **lorsqu'au cours d'une élection professionnelle, une irrégularité de nature à affecter la sincérité des opérations électorales survient, elle justifie à elle seule l'annulation des élections.**

En l'espèce, il s'agissait de la liste d'émargement qui n'avait pas été signée par tous les membres du bureau de vote à l'issue de celui-ci, ce qui a justifié, pour la Cour de cassation, l'annulation des élections. Pour rappel, **le bureau de vote a un rôle essentiel dans le déroulement de l'opération de vote** puisqu'il lui revient de surveiller le bon déroulement du scrutin. Il est composé de trois salariés, électeurs au collège, et la jurisprudence est assez stricte sur sa composition puisqu'il est établi depuis longtemps que la présence d'un représentant de l'employeur ou d'une personne non électeur du collègue, dans la composition du bureau de vote, a pour effet l'invalidation du scrutin<sup>6</sup>.

*Cass. Soc. 30 septembre 2015 n° 14-25.925*

## EN CAS DE VIOLATION DU STATUT PROTECTEUR, L'INDEMNITE EST PLAFONNEE A 30 MOIS

Après un premier arrêt en avril dernier<sup>7</sup>, la Cour de cassation confirme, à propos d'un délégué du personnel licencié sans autorisation, que l'indemnité de violation du statut protecteur est égale à la rémunération perçue de l'éviction à l'expiration de la période de protection, **dans la limite de deux ans, durée minimale de son mandat, augmentée de six mois, soit une durée totale maximum de 30 mois.**

*Cass. soc. 7 juillet 2015 n° 13-26.444*

---

« La lettre des cadres » n°118 - Imprimée par la CFTC Cadres  
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX  
Courriel : [ugica@cftc.fr](mailto:ugica@cftc.fr) CPPAP n° 1007 S 06214  
Directeur de la publication : Patrick Poizat.  
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé

<sup>6</sup> Cass. Soc. 21 mai 1980 n° 80-60.008

<sup>7</sup> Cass. Soc. 15 avril 2015 n° 13-24.182